



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519
“Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Yané Rodas Rodas (ORCID: 0000-0002-2363-1404)

ASESORA:
Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña (ORCID: 0000-0003-2156-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ
2020**

Dedicatoria

A Elvira Rodas Sánchez y Hildebrando Rodas Solano, que, debido a su comprensión y orientación, estoy viendo cumplida las metas trazadas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por ser camino para el logro de este grado académico y al docente Daniel Pachas Vélez por su guía y paciencia en este objetivo.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de Autenticidad

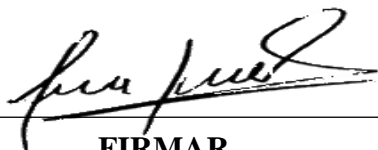
Yo, Yané Rodas Rodas, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020”, en 67 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de agosto de 2020

El autor(a)



FIRMAR

Yané Rodas Rodas

DNI: 40979989

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización	13
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	34
VII. Propuesta (Obligatorio doctorados)	
Referencias	36
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	45
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	52
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	59
Anexo 5: Consentimiento informado (si aplica)	60
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)	73
Anexo 7: Otras evidencias	74

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable Clima organizacional</i>	14
Tabla 2: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	15
Tabla 3: Validez del contenido juicio de expertos instrumento	16
Tabla 4: Niveles de confiabilidad	17
Tabla 5: Coeficiente de confiabilidad de la escala de medición: Cuestionario de Clima organizacional	18
Tabla 6: Coeficiente de confiabilidad de la escala de medición: Cuestionario de Satisfacción laboral	19
Tabla 7: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima organizacional	21
Tabla 8: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Clima organizacional	22
Tabla 9: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable satisfacción laboral.	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfica del paradigma de estudio	13
Figura 2: Clima organizacional	22
Figura 3: Niveles del Clima organizacional	23
Figura 4: Satisfacción laboral	24

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente en la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. En lo que respecta a la metodología, esta parte de un enfoque cuantitativo, de tipología descriptiva correlacional y diseño no experimental de corte transversal, ya que la intención es analizar la relación de ambas variables (clima organizacional y satisfacción laboral docente) en un determinado tiempo y espacio. La muestra estuvo determinada por 77 docentes, la cual fue la misma que la población (censal). Se empleo como instrumento de recolección los cuestionarios, siendo estos validos por expertos y confiables a través de una prueba piloto. Los resultados arrojaron que, en la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.557$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por tanto, se concluye que sí existe una relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020.

Palabras claves: Clima organizacional, Planificación, Dirección, Satisfacción laboral, Motivación.

Abstract

The general objective of this work was to determine if there is a relationship between the organizational climate and teacher job satisfaction in IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020. Regarding the methodology, this part of an approach quantitative, descriptive correlational typology and non-experimental cross-sectional design, since the intention is to analyze the relationship of both variables (organizational climate and teacher job satisfaction) in a given time and space. The sample was determined by 77 teachers, which was the same as the population (census). The questionnaires were used as a collection instrument, being these valid by experts and reliable through a pilot test. The results showed that, in the Rho Spearman test, whose value is ($r = 0.557$) which indicates a moderate positive correlation, in addition the value of $p = 0.000$ is lower than that of $p = 0.05$. Therefore, it is concluded that if there is a relationship, it is significant at 95% and the null hypothesis (H_0) is rejected, assuming that there is a significant relationship between the organizational climate and teacher job satisfaction at IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir- Barranca 2020.

Keywords: Organizational climate, Planning, Direction, Job satisfaction, Motivation.

I. Introducción

Es consensuada la idea de esperar un centro de labores donde todos se apoyen y los encargados tomen las mejores decisiones para el bien de la organización, así como el de los colaboradores; sin embargo, este deseo, en muchos casos, está muy alejado de lo soñado. A nivel mundial, una realidad problemática indiscutible es el alto nivel de insatisfacción de los trabajadores debido a múltiples factores: largas horas laborales, falta de recursos, incapacidad del jefe inmediato y otros. También es común pensar que solo las grandes corporaciones o empresas transnacionales se observa tal situación, siendo esto un error.

A nivel mundial, la globalización ha influido en el perfeccionamiento para gestionar al personal y que ellos cumplan su función; tal criterio afecta a todas las instituciones, sobre todo a la educativa. En la actualidad, las instituciones educativas que desean participar en el mundo de la competitividad serán las que gestionen mejor sus recursos humanos (docentes, cuerpo administrativo, director) y las que satisfagan las necesidades de los usuarios (estudiantes, padres de familia, sociedad) (Cantón y Téllez, 2016, p. 219).

A nivel nacional, en los últimos años, a raíz de la situación cambiante de la globalización y la gestión del conocimiento, ha ocurrido un conjunto de implementaciones en el sector público educativo, como la propuesta de un nuevo diseño curricular en el 2017, la reforma en el magisterio, (DS N° 005-2017), las conocidas rutas de aprendizaje, los manuales para mejorar la función de los principales agentes institucionales (desempeño directivo y docente), el compromiso como la base de la gestión escolar, etc. Sin embargo, para que todas estas reformas se puedan concretizar, es menester que todos los involucrados participen en el logro de los objetivos y, para ello, debe existir el contexto o clima adecuado para que cada uno aplique sus respectivas competencias (Cantón y Téllez, 2016, p. 220).

A pesar de las sugerencias presentadas, tales enmiendas han secuenciado diversas reacciones incómodas en los colaboradores (administrativos y docentes, sobre todo). Debido a la carga o función establecida, ellos señalan la dificultad de trabajar en equipos; el directivo

no fomenta la participación ni una guía que todos apliquen; las reuniones no son fructíferas; se tiene que dedicar más horas al papeleo que a la enseñanza en sí, etc. La adición de todos estos factores ha traído como secuela que el buen clima organizacional merme (Tupper, 2017, p. 4). Ante ello, es lógico asumir que esta problemática de la insatisfacción de los docentes y cuerpo administrativo de una institución escolar pueda deberse a la ausencia de los recursos y procesos necesarios que requieren las funciones laborales.

Desde un plano local, esta realidad problemática se observa en la I.E 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, ubicada en Porvenir-Barranca. Ello se comprueba a través de la insatisfacción percibida en los docentes, no sienten motivación por mejorar su desarrollo personal, interpersonal, grupal y profesional. Asimismo, y lo que direccionó a elegir el presente tema, no existen las buenas relaciones entre el personal administrativo y personal docente, ya que en cada reunión siempre hay discusión y no llegan a un acuerdo o consensos.

El colegio cuenta con dos niveles (primaria y secundaria); sin embargo, los docentes de secundaria son los primeros en generar el conflicto y siempre imponen sus criterios en las reuniones. Todo eso ocurre porque algunos de los profesores, del mencionado nivel, no están satisfechos con las decisiones de la dirección, llegando en varias ocasiones a que se falten el respeto. Debido a los constantes conflictos y altercados, varios docentes tomaron la decisión de solicitar su traslado de colegio.

La investigación consideró diversos antecedentes. Dentro de los antecedentes internacionales, está la tesis de Rodríguez (2017), cuya finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibida por los empleados de los colegios investigados. El diseño aplicado fue el no experimental de corte descriptivo correlacional. El cuestionario, que fue el instrumento seleccionado para recolectar la información, fue aplicado a 64 administrativos y docente de la mencionada institución (muestra). A partir de los datos, estos señalaron que la correlación entre las variables fue altamente significativa y positiva ($r = ,708$). Ante ello, se concluyó que ambas variables están correlacionadas de forma significativa, ya que los encuestado se encuentran satisfechos y reconocidos, laboralmente, en la mencionada institución, así como una alta percepción respecto al clima organizacional.

Por otro lado, Belizán (2015) presentó la tesis, la cual tuvo como finalidad general determinar la existencia de diferencias en la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los docentes. En lo que respecta a los recursos metodológicos, no hubo necesidad de manipular la variable; quiere decir que el diseño fue no experimental y la tipología fue descriptiva-comparativa. Los datos recogidos informan que el clima organizacional posee relación con las dimensiones derivadas de la satisfacción laboral. En consecuencia, se ratifica la hipótesis, la cual afirmar la existencia significativa entre ambas variables en los docentes encuestados.

Asimismo, Sánchez y Barra (2017) desarrollaron la investigación, cuyo objetivo fue identificar la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral en profesores pertenecientes a ciertas instituciones. Respecto a la metodología, el diseño fue no experimental de corte descriptivo-correlacional. El instrumento fue el cuestionario SV-RES; este fue aplicado a 119 docentes de los diversos colegios de Machalí. Luego de recolectar la información, estos señalaron que fue de medio a alto el nivel de resiliencia, muy distinto en comparación con el de satisfacción laboral, siendo solo medio. Por tanto, se afirma que sí existió relación entre ambas variables, siendo significativa y positiva en los docentes encuestados.

Además, Sierra (2015), en su investigación, tuvo como finalidad establecer la correspondencia entre los tópicos satisfacción laboral y clima organizacional en una institución colombiana. Como la investigación no tuvo por criterio manipular las variables, el diseño aplicado fue el no experimental y de tipo correlacional descriptivo. En base a los resultados acopiados, se concluyó que existe dependencia y correlación entre las variables. Es decir, que, si el docente no se encuentra motivado, su desempeño se verá afectado perjudicialmente; ello traería como secuelas la ausencia de una identificación y compromiso con la institución.

Por último, se encuentra la tesis de los autores López y Villacís (2018), cuyo objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción y su relación con el desempeño en un colegio en Guayaquil-Ecuador (Santiago Mayor). El diseño que se aplicó fue el no experimental de tipo descriptivo-correlacional y enfoque mixto. Para recolectar los datos, se aplicaron

instrumentos de recolección de datos a la encuesta y entrevista, las cuales se aplicaron a 76 docentes y un director (77 agentes de muestra). Los resultados indicaron que la relación entre las variables sí existe, ya que, de haber un alto nivel de relaciones interpersonales y recursos para cumplir con las funciones, el docente se sentirá satisfecho. Este último se verá reflejado en su productividad e impacto en sus estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Dentro de los nacionales, Cordero (2016) presentó su tesis, cuya finalidad fue determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de tres instituciones educativas públicas de Comas, 2016. Respecto a la metodología, el diseño fue no experimental, descriptivo. La muestra estuvo conformada por 101 profesores de los mencionados colegios, el cual se obtuvo luego de un muestreo censal. Respecto al resultado, se determinó que el CL (clima organizacional) fue poco favorable para más de la mitad del personal docente y solo un poco más de la cuarta parte señala que el CL es favorable. Por tanto, se concluye que la variable existente no favorece las condiciones para laborar en las mencionadas instituciones.

Asimismo, Ochoa (2015) realizó la tesis cuya finalidad era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la mencionada institución. En el marco metodológico, se informa que el diseño fue no experimental y con una tipología descriptiva y correlacional. Para recolectar la información deseada, se aplicó el instrumento de la encuesta a un total de 77 docentes quienes fueron la muestra seleccionada para ambas variables. En base a los resultados, se determinó que el coeficiente de correlación fue muy bajo de $r = 0.324^{**}$, con una $p = 0.009$ ($p < .005$). Ello, mayormente, se percibió en el reconocimiento tanto personal como económico, ya que varios docentes aseveran que la institución, como organización, no se preocupa, a comparación de otras, en incentivar a los docentes. Es decir, que la cantidad de horas y trabajo extra no es reconocida pública ni económicamente con el colegio. Por tanto, se concluyó que sí es afirmativa la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente de la mencionada institución en el 2015.

Además, Pérez y Rivera (2015) publicaron su investigación, quienes tuvieron como objetivo general determinar la correlación entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución. El diseño metodológico estuvo determinado por ser

correlacional descriptivo. Como muestra, se seleccionó a 107 colaboradores y, como instrumento empleado, se recurrió a la encuesta. A partir de la información recolectada de esta última, se asevera la moderada relación entre las variables; esta misma moderación se observa en los niveles de satisfacción laboral en los docentes de dicho colegio.

También se encuentra la tesis de Zegarra (2018), quien tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 6064 de Educación Básica Regular UGEl 01, 2016. En cuanto al diseño de investigación, este fue de corte transversal, de diseño no experimental y tipología correlacional. El cuestionario, que fue el instrumento seleccionada, se aplicó a 66 docentes para obtener los resultados de ambas variables. Los resultados arrojaron que la correlación fue moderada entre las variables investigadas (coeficiente de 0.442). En consecuencia, se asevera que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral sí existe en los docentes de la mencionada institución.

Por último, los autores Acuña y Ceras (2019) realizaron la tesis, cuya finalidad fue establecer la relación existente entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa politécnico - Túpac Amaru – Chilca. El diseño fue no experimental, descriptivo correlacional. Para ello, se tomó una muestra de 120 trabajadores y el instrumento fue un cuestionario. Como resultados se obtuvo que en ambas variables se encontró una alta significatividad en la correlación. Un aspecto resaltante fue que los docentes, al percibir un ambiente agradable, sus actividades lo realizaban como un beneficio para todos y no para uno solo; es por ello que lo percibían a sus funciones como significativa. Sin embargo, los que percibían un ambiente laboral no favorable, las funciones lo realizaban por compromiso, sin ninguna misión en sí. Por tanto, se afirma su relación directa; quiere decir que, si una variable sufre un ascenso, la otra se verá afectada de la misma manera.

Para un mejor discernimiento teórico de la primera variable, es menester partir de las bases teóricas del pensamiento humano. Brunet (2011) asevera que este término -clima organizacional- parte de la concepción de dos escuelas: la de Gestalt y la funcionalista. La primera, surgida en Alemania, propone como enfoque a la estructura basada en la percepción (la suma de las partes en menos que el todo). Por otro lado, la escuela Funcionalista tiene

como base al comportamiento y pensamiento como las consecuencias del contexto que los rodea. En esta, se llega a la conclusión que los rasgos diferenciadores del individuo son relevantes en la adaptación a su entorno.

A partir de estas dos formas de percibir el ambiente, Brunet (2011) propone un concepto de clima organizacional teniendo como criterio a las dos corrientes mencionadas, las cuales tienen un criterio en común que es la búsqueda del ser humano de un equilibrio u homeostasis en la sociedad donde viven (p.13). Otra definición lo brinda Brown y Leigh (1996) (citado por Velázquez, Gracia, Zorrilla, García & Monjaraz, 2014) quien lo define “como las propiedades del ambiente de trabajo que perciben los empleados como distintivo o característico de la naturaleza de la organización”.

Por lo observado en la teoría expuesta, diversos autores enfocaron tal propuesta a diversas áreas de la actividad humana. Para los intereses de la presente investigación, enfocado en lo laboral, “el clima organizacional es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución” (Rojas, 2010, p.12). En base a los expuestos, se desprende que este clima no solo se determina con la percepción de los colaboradores de la institución, sino también con los usuarios que son los principales evaluadores del desempeño.

Por otro lado, en los últimos, años, es de gran relevancia el estudio del clima debido a que, a través de este, se refleja las creencias, valores y actitudes de todos los involucrados, que a la vez también son parte del mismo clima. Es por ello que toda persona encargada de administrar una organización, debe ser capaz de las condiciones en que se encuentra el clima para poder proponer alternativas de solución ante alguna problemática o conflicto. Es por ello que una de las cualidades de un directivo es saber intervenir y sostener un cambio en beneficio de sus colaboradores. (Chiavenato, 2002, p. 62).

Luego de conocer la definición de la variable, es menester determinar las dimensiones o subtemas que aborda el clima organizacional. Para ello, se recurrió la propuesta de Litwin y Stinger (1998) (como se citó en Chaparro y Vega, 2007), la cual será la base para medir y analizar la mencionada variable.

Para poder medir la variable clima organizacional, se dividió en subtópicos o dimensiones. La primera corresponde a la estructura de organización. Esta se entiende de la siguiente manera: “[es] la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinados por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otros condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo” (Litwin y Stinger (1998p. 160).

La segunda dimensión se denomina Relaciones de organización. Esta se debe entender como un factor elemental para percibir el clima, ya sea entre colaboradores de la misma jerarquía (administrativos), así como directivos y docentes. Su relevancia radica en la frecuencia comunicativa que cualquier personal ejerce y requiere para el cumplimiento de sus funciones. Por tanto, el administrador que mida con mayor precisión las relaciones sociales, tendrá un índice general del mismo clima organizacional. Es por ello que muchos colaboradores siempre relacionan el ambiente laboral con que tan buena relación tiene con sus superiores y colegas (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 161).

La tercera dimensión se denomina Recompensas de organización, la cual se entiende por los alicientes económicos. Es indudable el gran impacto que tiene el salario en un colaborador, pero hay que tener en cuenta que no es la única estrategia para fomentar la satisfacción laboral. Otra forma de recompensar al trabajador, aparte del salario, son los estímulos que puede acceder para facilitar el cumplimiento de sus funciones (contar con mejores recursos físico, bonos adicionales por sobrepasar alguna meta, horas o días libres, reconocimientos, etc. (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 163).

La última dimensión es la Identidad de organización, la cual se define como “el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 167).

Para poder desarrollar todo lo concierne a la variable satisfacción laboral, es menester ubicarlo a partir de un marco conceptual, el cual proviene de la teoría de la realización de necesidades de Scheffer (1953). Este teórico señala que cualquier signo de satisfacción en el trabajo tendrá incidencia o influencia directa con los menesteres que han sido satisfechos (Spector, 1997 como se citó en Pérez, 2015). El psicólogo Maslow (1954), por los años 1950, planteó un esquema donde se jerarquiza las necesidades humanas. Ahí se observan diferentes criterios que impactan en la satisfacción: necesidades de autorrealización, de estima, de seguridad y fisiológicas.

Luego de esta explicación sobre los inicios de la satisfacción laboral, es conveniente establecer su definición. Para Weiss (2002), “es definida como un juicio evaluativo que uno hace de su trabajo o de una situación laboral”. Por otro lado, también se puede comprender como la percepción que un trabajador tiene de su ámbito laboral. Esta percepción tiene como base el cumplimiento de las necesidades laborales, expectativas y valores que ofrece la organización (Sempane, Rieger y Roodt, 2002).

Para poder medir y analizar la variable en mención, es necesario determinar los subtemas o dimensiones que aborda. Para ello, se seleccionó la escala SL-SPC, la cual se enfoca en cuatro dimensiones, siendo la primera la Significación de la tarea. Esta se conceptualiza como el conjunto de atributos que son rasgos fundamentales para la realización de un correcto trabajo: aporte material, equidad, realización y sentido de esfuerzo) (Palma, 2005). Hay que acotar que estos atributos se realizan con entusiasmo, ya que la motivación para realizarlo es intrínseca y no por exigencia de factores externos (obligación).

La segunda dimensión es las Condiciones de trabajo, la cual se define como “la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral” (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 16). En otros términos, los responsables del clima organización deben velar no solo por que se cumpla con las funciones, sino también de que todos los colaboradores (docentes) cuenten con los mismos recursos. Ello refleja la equidad que es la base de la satisfacción laboral y causa para elevar los niveles del clima laboral.

La tercera dimensión se denomina Reconocimiento personal y/o social, la cual “es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos” (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 16). Hay que recordar esta dimensión tiene su origen en la satisfacción psicológica del ser humano, el cual le permite disfrutar su labor. Desde lo educativo, si un docente, que se esfuerza por cumplir de forma eficiente su función, tanto pedagógica como administrativa, es felicitado por sus superiores, se sentirá motivado para seguir con ese ritmo. Elevar el ego y personalidad del colaborador generan diversos sentimientos, los cuales incrementarán su interés por el trabajo.

La última dimensión es el Beneficio económico, el cual se define como “la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 17). Si la significación de tarea partía de una motivación intrínseca, la gracia económica proviene, indudablemente, de la extrínseca. Estos beneficios se ven reflejados en diversas formas: incremento periódico del salario, bonificaciones, gratificaciones, seguro social, escolaridad, entre otros. Para muchos trabajadores, esta gracia es la que más impacta en el incremento de la productividad.

Ante tal coyuntura y la teoría revisada, la investigadora se propone como interrogante general a investigar el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir – Barranca 2020? Con la debida respuesta, se aguarda que la tesis brinde alternativas de solución para mejorar tal situación, no solo a la presente institución, sino a todas las que presenten realidades parecidas. Como problemas específicos, el proyecto considera preguntar cuál es la relación entre el clima organizacional y las siguientes dimensiones: significación de la tarea del personal docente, condiciones del trabajo docente, el reconocimiento personal y social del docente y los beneficios económicos que puedan acceder el personal docente de la mencionada institución.

La presente investigación es de relevancia, ya que la justificación de esta se encuentra en tres planos: práctica, teórica y metodológica. En cuanto a la primera justificación, es

práctica ya que brinda un aporte a los docentes referente a la motivación que requieren los alumnos para el progreso y mejorar de sus actitudes, habilidades y competencias solicitadas en la educación básica, las cuales serán determinantes para el éxito de una vida en sociedad. Por tanto, la presente pesquisa aportará a la praxis de un liderazgo eficaz para que, tanto docentes y directivos, fomenten un clima organizacional apropiado para el cumplimiento de las funciones docentes.

Por otro lado, la presente tesis posee una justificación teórica debido a que la información proporcionada será un relevante aporte para la discusión teórica de los futuros investigadores de las variables liderazgo pedagógico y motivación académica gracias al contenido actualizado. Asimismo, servirán de referencia bibliográfica a futuras tesis o artículos de investigación, no solo para futuros profesionales en la educación o docentes, sino al público en general.

Por último, la presente tesis sí posee justificación metodológica, ya que la tesis presenta instrumentos implementados y mejorados, los cuales han estado presentes en un proceso de validez (juicio de expertos) y confiabilidad (prueba piloto). Luego de este tratamiento, podrá ser empleado en otras pesquisas que posean la misma naturaleza científica. Por tanto, se asume que esta tesis sí aporta a la sociedad académica, puesto que permitirá a futuros investigadores a medir y analizar las variables clima organizacional y satisfacción de los docentes.

En lo que respecta a la finalidad u objetivo general de la investigación, esta busca determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente en la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. Como objetivos específicos, se busca determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las siguientes dimensiones: significatividad de la tarea docente, condiciones del trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos que puedan acceder el personal docente de la mencionada institución.

Ante la interrogante planteada en párrafos anteriores, la investigadora plantea como hipótesis general la siguiente: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. Respecto a las hipótesis, se desea verificar si existe relación significativa entre el clima organizacional y las siguientes dimensiones: significatividad de la tarea docente, condiciones del trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo indagativo está compuesto por una estructura metodológica coherente a la finalidad de la investigadora. Para ello, en este capítulo se cuenta con diversos elementos que será vitales para obtener los resultados más fidedignos. Como punto de partida, es un trabajo con enfoque cuantitativo, debido a que la recolección de datos tuvo como base una medición numérica. Por otro lado, existen otros factores en la tesis, los cuales son el tipo, diseño, operacionalización, población, muestra, procesamiento de datos y consideraciones éticas.

Con respecto al tipo de investigación, esta descriptiva, ya que, Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández *et al.*, 2014, p. 80). Por tanto, se eligió esta tipología porque no existe ninguna intención de manipular los datos, solo de extraer la información en un determinado tiempo y espacio en que se desenvuelve la variable.

En lo que concierne al boceto o diseño investigativo, tal como lo explican Hernández *et al.*, (2014), este fue no experimental, ya que no hubo intencionalidad de alterar las variables. Asimismo, tuvo un corte transversal y nivel correlacional, debido a que la pesquisa solo intenta saber si existe relación o no entre las variables. Es decir, “la investigación no experimental es un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 81).

Es transversal, tal como lo sustenta Hernández, *et al.*, (2014), ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. Esta finalidad solo persigue medir el nivel de vínculo o relación entre las variables determinadas (p. 151).

La representación gráfica del paradigma de estudio es la siguiente:

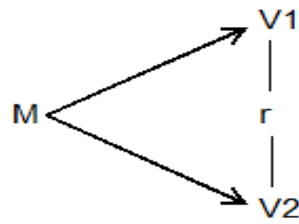


Figura 1. Gráfica del paradigma de estudio

En dónde:

M = muestra alumnos

V1 = El clima organizacional

V2 = Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de variables

En relación a la primera variable clima organizacional, Rojas (2010) manifestó que “el clima organizacional es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución”. La variable clima organizacional será observado con cuatro dimensiones, las cuales estarán divididas en indicadores y representados en 42 preguntas para su respectiva medición. Para este último paso, se empleó el cuestionario, cuyo rango fue alto, regular y bajo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango
Estructura	• Organización	1, 2, 3		
	• Procedimientos	4, 5, 6,		
	• División de trabajo	7, 8, 10, 11,		Alto [156 – 210]
	• Jerarquización	9, 12		
	• Normas			Regular [99 – 155]
Relaciones		13, 22, 23, 24, 25,		Bajo [42 – 98]
	• Conflictos		• Siempre = 5	
	• Relaciones humanas	26, 27, 29, 30, 31,	• Casi siempre = 4	
	• Ambiente de trabajo	32, 33, 35, 36	• A veces = 3	
	• Comunicación		• Casi nunca = 2	
Recompensa			• Nunca = 1	
	• Esfuerzo académico	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 34		
	• Desarrollo profesional			
	• Reconocimiento			
Identidad	• Motivación laboral	37, 38, 39, 40, 41, 42		
	• Compromiso			
	• Disfrute			
	• Pertenencia			
	• Cohesión			

En relación a la segunda variable satisfacción laboral Palma, (2005) define la satisfacción laboral como la predisposición estable hacia la acción laboral, basada en

creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 16). Para efectos de medir la satisfacción laboral se empleó un cuestionario de “Escala de opiniones SL-SPC” elaborado por Sonia Palma (2005), citado por (Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz, 2012), que consta de 27 preguntas en la escala de Likert, y considerando las siguientes dimensiones: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. Para este último paso, se empleó el cuestionario, cuyo rango fue alta, regular y baja.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Escala de medición
Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades técnicas • Capacidades administrativas 	3, 4, 7, 10, 21, 22,	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 5 • Casi siempre = 4 • A veces = 3 	Alta [101 – 135] Regular [64 – 100] Baja [27 – 63]
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios, descanso, condiciones físicas. • La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo 	1, 8, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 23	<ul style="list-style-type: none"> • Casi nunca = 2 • Nunca = 1 	
Reconocimiento Personal/social	<ul style="list-style-type: none"> • La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa • Reconocimiento que recibe de sus supervisores 	6, 13, 18, 25, 26, 27		
Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de beneficios y salarios. 	2, 5, 9, 16, 24,		

2.3. Población, muestra y muestreo

“En investigación, se debe entender a la población como al cúmulo total de integrantes agentes que pertenecen a una realidad o fenómeno determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 65). Para los intereses de la tesis, la población a investigar fue un total de 77 docentes de la institución mencionada.

En lo que respecta a la muestra, según Sierra (2003), hay que entenderlo como “la porción o fracción que proviene de la población, la cual se selecciona, ya sea de forma deliberada o no. A partir de esta selección o muestra, se procede a la observación o estudio debido para recolectar los datos con veracidad y que cumpla con los objetivos de la investigación” (p. 174).

Para el presente estudio, se consideró como muestra el 100% del total de la población, siendo este de 84 docentes. Sin embargo, a pesar de que se envió las encuestas a todos, solo 77 brindaron su respuesta. Por tanto, el muestreo fue no probabilístico y por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica para acopiar la información de las variables fue la encuesta. En lo que respecta al instrumento que se les aplicó a los docentes del colegio mencionado fue el cuestionario. Estos recursos, para ambas variables, fueron revisados por tres especialistas en el área. Luego, se procedió a la confiabilidad que es la aplicación de una prueba piloto donde se verificó que el instrumento mide de forma veraz la variable. A continuación, se presenta el esquema y tablas que detallan los criterios mencionados:

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima organizacional

Autor(a): Yané Rodas Rodas

Adaptado por: adaptado de Cordero, Mauro (2016)

Lugar: La Molina (Lima)

Fecha de aplicación: 21 al 25 de julio de 2020

Objetivo: determinar los niveles de CO

Administrado: individual

Tiempo: 15 a 20 minutos, aproximadamente

Margen de error: hasta un 0.05%

Observación: Debido a la coyuntura, la encuesta se aplicó de forma virtual (google forms)

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de Satisfacción laboral

Autor(a): Yané Rodas Rodas

Adaptado por: adaptado de Ochoa, Mariana (2015)

Lugar: La Molina (Lima)

Fecha de aplicación: 21 al 25 de julio de 2020

Objetivo: determinar los niveles de SL

Administrado: individual

Tiempo: 15 a 20 minutos, aproximadamente

Margen de error: hasta un 0.05%

Observación: Debido a la coyuntura, la encuesta se aplicó de forma virtual (google forms)

Para que los instrumentos presentados tengan la calidad para medir las variables, estas debían de seguir un proceso de validación. La validez es definida por Hernández, *et al* (2014, p.210) como “el grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Luego de este proceso, se determinó darle la validación correspondiente al instrumento a partir del criterio de tres especialistas en la metodología y área profesional (juicio de expertos). Con la revisión oportuna del instrumento, los expertos corroboraron que el recurso a emplear cumplió con las condiciones solicitadas.

Tabla 3

Validez del contenido juicio de expertos instrumento

N.º	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Magíster	Fernando Pachas Vélez	Aplicable
2	Magíster	Patricia Ponce Tello	Aplicable
3	Doctor	Rafael Antonio Garay Argandoña	Aplicable

Por otro lado, para saber si al momento de recoger los datos, estos reflejaron la realidad, se realizó un proceso de confiabilidad. Para Kerlinger (2002), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 91). Para verificar que los resultados son fidedignos, se procedió a aplicar una prueba piloto con 15 docentes elegidos al azar. Con la información recolectada, se analizó estadísticamente las respuestas de cada ítem.

Tabla 5

Coeficiente de confiabilidad de la escala de medición: Cuestionario de Clima organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Clima organizacional	,752	77

Tal como se contempla en la tabla 5, al aplicarse el Alpha de Cronbach, que es la prueba estadística para medir la confiabilidad, el instrumento evaluado posee un 0,752 de coeficiente. Por lo tanto, se afirma que el recurso para medir la variable es confiable.

Tabla 6

Coefficiente de confiabilidad de la escala de medición: Cuestionario de Satisfacción laboral

	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de Satisfacción laboral	,785	77

Tal como se contempla en la tabla 6, al aplicarse el Alpha de Cronbach, que es la prueba estadística para medir la confiabilidad, el instrumento evaluado posee un 0,785 de coeficiente. Por lo tanto, se afirma que el recurso para medir la variable es confiable.

2.5. Procedimiento

La técnica para acopiar la información de las variables fue la encuesta. En lo que respecta al instrumento que se les aplicará a los docentes de la institución mencionada, este será el cuestionario. Estos recursos, para ambas variables, serán revisados por tres especialistas en el área, siendo el primero Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña. Luego, se procederá a la confiabilidad que es la aplicación de una prueba piloto donde se verificará que el instrumento mide de forma veraz las variables.

Con respecto al modo en que se recolectó la información, el primer paso será obtener la constancia firmada en la que el director de la institución da el visto bueno (permiso) a la aplicación del instrumento en su local. Luego, se procederá a aplicar las encuestas con la ayuda de dos docentes que dictan en ese nivel. Por último, se procedió a vaciar la información en una base de datos (Excel), para después enviarlo al estadista y realice el análisis respectivo.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos, estos serán procesados para darle un orden a la información (dimensión, indicadores, etc.), de las cuales se obtendrá a través de la aplicación de los instrumentos. Para el procesamiento de datos, se hará uso de los siguientes criterios de análisis de datos:

Con respecto a la estadística descriptiva, para este tipo de manejo de información, se empleará tablas y figuras que servirán de organizadores de información. Asimismo, estos estarán acompañados de su debida interpretación y análisis. Respecto a la estadística inferencial, como prueba estadística se empleó el Rho de Spearman, el cual sirvió para comprobar la hipótesis. A través de sus resultados, se evidenciará si se acepta la hipótesis alterna (propuesta por la autora) o la hipótesis nula ($r=0$).

2.7. Aspectos éticos

Como forma de respeto a los lineamientos que establece la Unidad de Posgrado de la UCV, la presente investigación cumple con aseverar en que se cumplió con señalar la autoría de los diversos autores que se mencionan en el trabajo. Ello se refleja al momento de colocar el apellido (o apellidos), año y página de la cita consultada. Asimismo, al final del trabajo se emite la bibliografía en estilo APA.

III. Resultados

Presentación, análisis e interpretación de los datos

Luego de obtener los permisos para aplicar las encuestas de los docentes de la institución, se procedió a analizar los datos de dos formas: nivel descriptivo e inferencial. Para el respectivo análisis, se empleó el paquete estadístico SPSS. 25 el cual graficó los resultados en tablas de frecuencia, barras y regresiones logísticas. A continuación, se presenta los análisis descriptivos de las variables.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	5,2
	Regular	29	37,7
	Alto	44	57,1
	Total	77	100,0

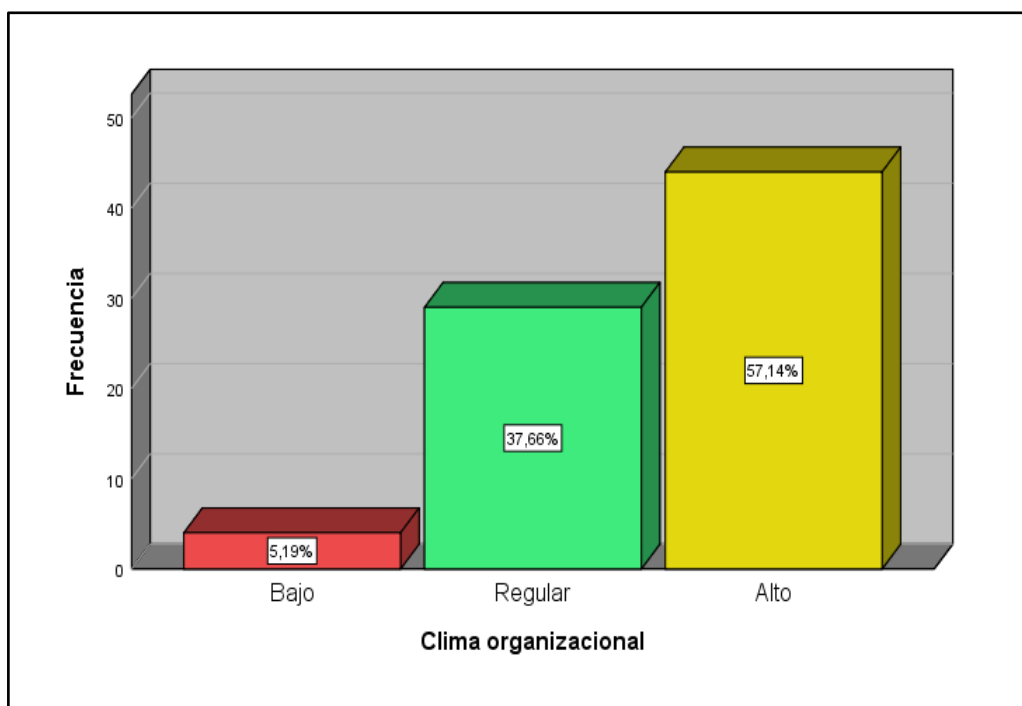


Figura 2. Clima organizacional

Tal como se visualiza en la tabla 7, a partir de la recolección de información, se refleja que una gran mayoría de los docentes perciben que la variable en mención se encuentra en un nivel “alto” (57,14%). Asimismo, un 37,66% de los encuestados señalan que la variable es “regular” y solo un 5,19% lo consideran como “bajo” en la institución educativa 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca en este 2020.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Clima organizacional

Niveles	f	Estructura	f	Relaciones	f	Recompensa	f	Identidad
Bajo	1	1,3%	12	15,6%	7	9,1%	3	3,9%
Regular	26	33,8%	34	44,2%	28	36,4%	19	24,7%
Alto	50	64,9%	31	40,3%	42	54,5%	55	71,4%
Total	77	100%	77	100%	77	100%	77	100%

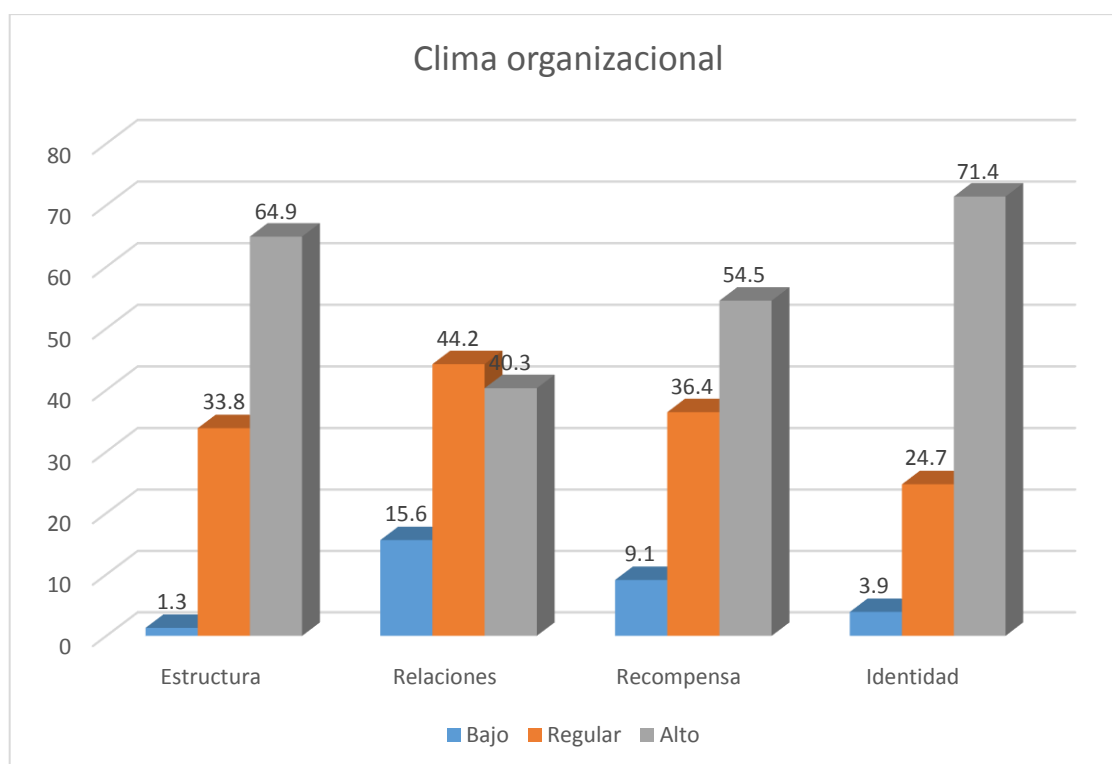


Figura 3. Niveles del Clima organizacional

Con respecto a la tabla 8, se visualiza a la dimensión estructura, donde el 33,8% de los docentes manifiestan que la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 64,9% de los encuestados señalan que la dimensión estructura es alta, y solo el 1,3% de los encuestados revela que es baja. Asimismo, se visualiza a la dimensión relaciones, donde el 44,2% de los docentes señalan que la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 40,3% de los encuestados señalan que es alta y el 15,6% de los encuestados revela que la dimensión es baja. Además, se representa a la dimensión recompensa, donde el 36,4% de los docentes manifiestan que la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 54,5% de los encuestados señalan que es alta y el 9,1% de los encuestados revela que la recompensa es baja. Por último, se representa a la dimensión identidad, donde el 24,7% de los encuestados manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 3,9% manifiesta que es baja y el 71,4% de los encuestados revela que la identidad es alta.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable satisfacción laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	9	11,7
	Regular	24	31,2
	Alta	44	57,1
	Total	77	100,0

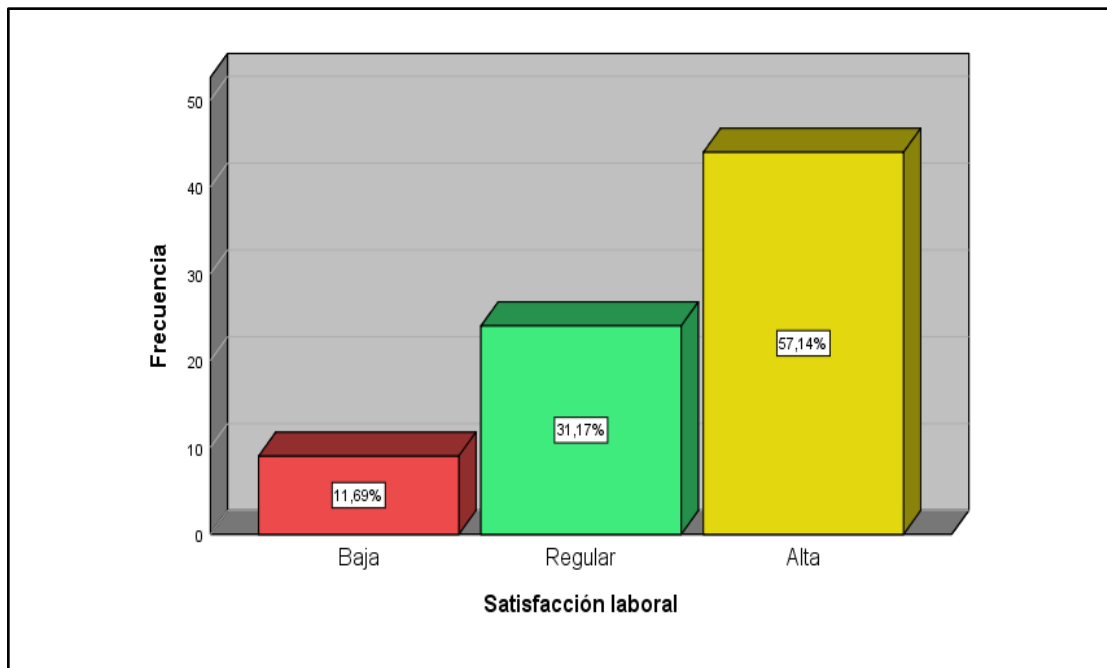


Figura 4. Satisfacción laboral

Tal como se visualiza en la tabla 9, a partir de la recolección de información, se refleja que una gran mayoría de los docentes perciben que la variable en mención se encuentra en un nivel “alto” (57,14%). Asimismo, un 31,17% de los encuestados señalan que la variable es “regular” y solo un 11,69% lo consideran como “bajo” en la institución educativa 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca en este 2020.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Niveles	f	Significación de la tarea	f	Condiciones de trabajo	f	Reconocimiento Personal/social	f	Beneficio económico
Baja	3	3,9%	12	15,6%	5	6,5%	28	36,4%
Regular	14	18,2%	21	27,3%	20	26%	42	54,5%
Alta	60	77,9%	44	57,1%	52	67,5%	7	9,1%
Total	77	100%	77	100%	77	100%	77	100%

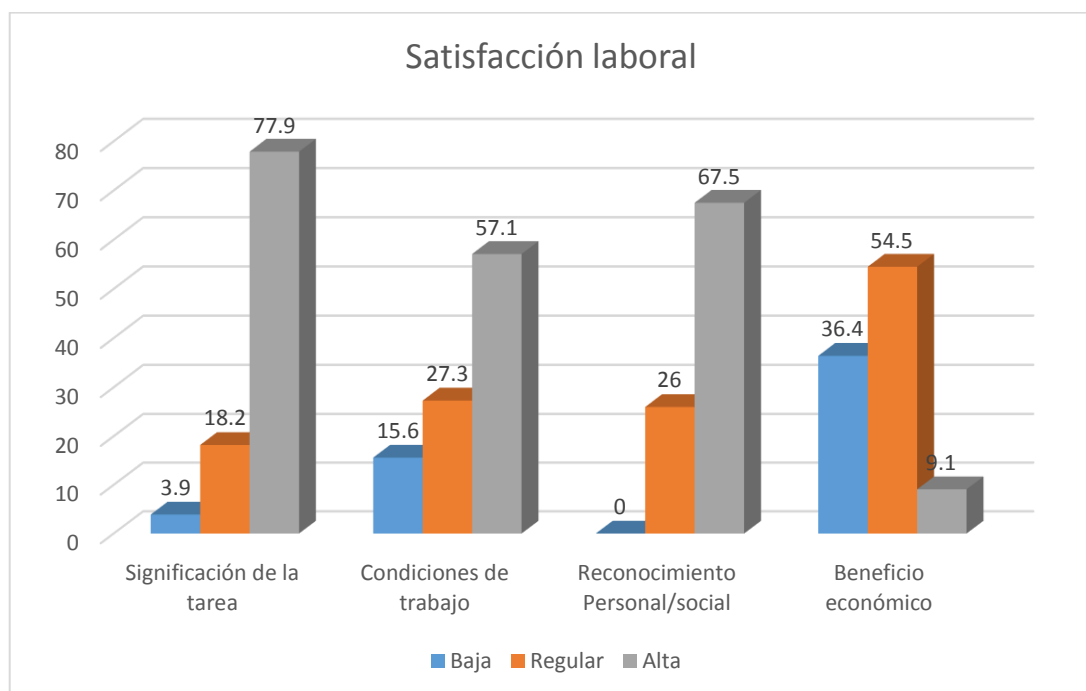


Figura 5. Niveles del Satisfacción laboral

Con respecto a la tabla 10, se visualiza a la dimensión Significación de la tarea, donde el 18,2% de los docentes manifiestan que la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 77,9% de los encuestados señalan que la dimensión Significación de la tarea es alta y solo el 3,9% de los encuestados revela que es baja. Asimismo, se visualiza a la dimensión Condiciones de trabajo, donde el 27,3% de los docentes señalan que la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 57,1% de los encuestados señalan que es alta y el 15,6% de los encuestados revela que la dimensión es baja. Además, se representa a la dimensión Reconocimiento Personal/social, donde el 26% de los docentes manifiestan que

la dimensión en mención se encuentra en el nivel regular, el 67,5% de los encuestados señalan que es alta y el 6,5% de los encuestados revela que la Reconocimiento Personal/social es baja. Por último, se representa a la dimensión Beneficio económico, donde el 54,5% de los encuestados manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 36,4% manifiesta que es baja y el 9,1% de los encuestados revela que la Beneficio económico es alto.

Tabla 11
Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

			Clima organizacional	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento Personal/social	Beneficio económico	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,449**	,431**	,389**	,172	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,001	,000	,000	,003	,007
		N	77	77	77	77	77	77
	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	,449**	1,000	,359**	,427**	,104**	,578**
		Sig. (bilateral)	,001	.	,000	,000	,000	,000
		N	77	77	77	77	77	77
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,431**	,359**	1,000	,416**	,436**	,537**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	77	77	77	77	77	77
	Reconocimiento Personal/social	Coefficiente de correlación	,389**	,427**	,416**	1,000	,518**	,564**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	77	77	77	77	77	77
	Beneficio económico	Coefficiente de correlación	,172	,104**	,436**	,518**	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,000	,000	.	,000
		N	77	77	77	77	77	77
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,557**	,578**	,537**	,564**	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	,000	,000	,000	,000	.
		N	77	77	77	77	77	77

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.557$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia existe una relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020.

También, existe relación significativa entre el clima organizacional y Significación de la tarea ($r = ,449$) lo cual es correlación positiva moderada. Asimismo, existe relación significativa entre el clima organizacional y Condiciones de trabajo ($r = 0, ,431$) indica una relación positiva moderada. Asimismo, existe relación significativa entre el clima organizacional y el Reconocimiento Personal/social ($r = ,389$) es una correlación positiva moderada baja y finalmente, existe relación entre el clima organizacional y el Beneficio económico ($r = ,172$) indica una relación positiva muy baja.

IV. Discusión

A partir de las conclusiones que se llegaron a través de los resultados y los antecedentes, así como las bases teóricas, se procederá a relacionar la información con la finalidad de discutir académicamente el conocimiento que proporciona el presente trabajo de investigación.

Respecto al objetivo general, a partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.557$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020. Este resultado posee relación con la de Rodríguez (2017), cuya finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral percibidas por los empleados de los colegios investigados. A partir de los datos, estos señalaron que la correlación entre las variables fue altamente significativa y positiva ($r = ,708$). Ante ello, se concluyó que ambas variables están correlacionadas de forma significativa, ya que los encuestados se encuentran satisfechos y reconocidos, laboralmente, en la mencionada institución, así como una alta percepción respecto al clima organizacional.

Desde una perspectiva teórica, estas dos variables han sido estudiadas y analizadas por diversos autores. En los últimos años, es de gran relevancia el estudio del clima organizacional debido a la gran cantidad de factores humanos que se entremezclan: valores, virtudes, idiosincrasias, creencias, etc. Es ahí donde radica la relevancia del personal encargado de velar por este ambiente (Chiavenato, 2002, p. 62). Por otro lado, respecto a la variable satisfacción laboral, es menester ubicarlo a partir de la teoría de la realización de necesidades de Schaffer (1953). Este teórico señala que cualquier signo de satisfacción en el trabajo tendrá incidencia o influencia directa con los menesteres que han sido satisfechos (Spector, 1997 como se citó en Pérez, 2015), siendo el clima laboral uno de los principales agentes que fomentará si la satisfacción se elevará o mermará.

Respecto al objetivo específico uno, a partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,449$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p =$

0,001 resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. Esta aseveración guarda relación con la pesquisa de Acuña y Ceras (2019) realizaron la tesis, cuya finalidad fue establecer la relación existente entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa politécnico - Túpac Amaru – Chilca. Un aspecto a considerar en esta tesis fue que los docentes, al percibir un ambiente agradable, sus actividades lo realizaban como un beneficio para todos y no para uno solo; es por ello que lo percibían a sus funciones como significativa. Sin embargo, los que percibían un ambiente laboral no favorable, las funciones lo realizaban por compromiso, sin ninguna misión en sí. Por tanto, se afirma su relación directa; quiere decir que, si una variable sufre un ascenso, la otra se verá afectada de la misma manera. No hay que olvidar que la capacidad de darle un significado o motivo a las actividades realizadas en una organización es revisada por diversos investigadores, conceptualizándola como el conjunto de atributos que son rasgos fundamentales para la realización de un correcto trabajo: aporte material, equidad, realización y sentido de esfuerzo (Palma, 2005).

Respecto al objetivo específico dos, a partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,431$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y Condiciones de trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. Esta conclusión guarda relación con la propuesta de López y Villacís (2018), cuyo objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción y su relación con el desempeño en un colegio en Guayaquil-Ecuador (Santiago Mayor). Los resultados indicaron que la relación entre las variables sí existe, ya que, de haber un alto nivel de relaciones interpersonales y recursos para cumplir con las funciones, el docente se sentirá satisfecho. Este último se verá reflejado en su productividad e impacto en sus estrategias de enseñanza-aprendizaje. Las condiciones para realizar las actividades laborales se reconocerán como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012, p. 16).

Respecto al objetivo específico tres, a partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,389$) lo que indicó una correlación positiva moderada baja, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y el Reconocimiento Personal/social del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. Esta conclusión se puede comparar con la de Sierra (2015), quien tuvo como finalidad establecer la correspondencia entre los tópicos satisfacción laboral y clima organizacional en una institución colombiana. Se concluyó que existe dependencia y correlación entre las variables; es decir, que, si el docente no se encuentra motivado, su desempeño se verá afectado perjudicialmente; ello traería como secuelas la ausencia de una identificación y compromiso con la institución. Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) lo conceptualizan como la inclinación o predisposición que se tiene al momento de laborar, la cual estará en función a la satisfacción interna o por el reconocimiento de las demás personas del mismo ámbito. Esto se origina debido al impacto o significancia que ha tenido el producto realizado en el trabajo (p. 16).

Respecto al objetivo específico cuatro, a partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,172$) lo que indicó una correlación positiva muy baja, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación entre el clima organizacional y el Beneficio económico del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020. Esta aseveración guarda similitud con la propuesta de Ochoa (2015) quien realizó la tesis cuya finalidad era determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de la mencionada institución. En base a los resultados, se determinó que el coeficiente de correlación fue muy bajo de $r = 0.324^{**}$, con una $p = 0.009$ ($p < .005$). Ello, mayormente, se percibió en el reconocimiento tanto personal como económico, ya que varios docentes aseveran que la institución, como organización, no se preocupa, a comparación de otras, en incentivar a los docentes. Es decir, que la cantidad de horas y trabajo extra no es reconocida pública ni económicamente con el colegio. Es indiscutible el gran impacto de las condiciones económicas en cualquier coyuntura laboral. Es por ello que existen diversas definiciones, como la de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), quienes la representan como la actitud de

los colaboradores para concretizar una actividad en base al incentivo o remuneración que va a percibir (p. 17).

Como un criterio adicional, es menester señalar los diversos óbices que, la presente autora, tuvo que afrontar para cumplir con los estándares solicitados por la universidad y el asesor. El primero, y el más resaltante, fue el factor tiempo. Debido a la pandemia, las actividades laborales se están desarrollando de forma virtual, trasladando lo físico a virtual, así como la concretización de protocolos han copado el gran tiempo disponible para investigar lo deseado. Otro factor a considerar, y que a todos han sido perjudicado, ha sido la calidad del internet para subir trabajos y buscar información. Debido al trabajo, son horas contadas y específicas en que una pueda investigar y redactar lo solicitado; sin embargo, es recurrente que la señal se vaya o se encuentre al 100% de su capacidad.

Por último, es de seguridad que el marco teórico, los resultados y conclusiones servirán de antecedente para otros trabajos de la misma naturaleza; no solo para investigadores o estudiantes de maestrías, sino para docentes en ejercicio. Sin embargo, aun existen interrogantes que se espera, más adelante, se puedan responder.

V. Conclusiones

- Primera. -** Respecto al objetivo general, se buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. A partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.557$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020.
- Segunda. -** Respecto al objetivo específico uno, se buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. A partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,449$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,001$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020.
- Tercera. -** Respecto al objetivo específico dos, se buscó Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión condiciones trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. A partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,431$) lo que indicó una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y Condiciones de

trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020.

Cuarta. - Respecto al objetivo específico tres, se buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o Social del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. A partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = ,389$) lo que indicó una correlación positiva moderada baja, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y el Reconocimiento Personal/social del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020.

Quinta. - Respecto al objetivo específico cuatro, se buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020. A partir de la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 172$) lo que indicó una correlación positiva muy baja, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$. Por lo tanto, sí existe una relación (significativa al 95%) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), asumiendo que existe relación entre el clima organizacional y el Beneficio económico del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca 2020.

VI. Recomendaciones

- Primera. -** Se recomienda a la institución, en base al objetivo general, fortalecer la estructura organizativa, la comunicación y recompensas para que los colegas se sientan más identificados con la institución. A pesar que sí existe relación entre ambas variables, aún existe un gran sector que no la considera en un nivel alto; es por ello que, en un futuro mediano, se debe diseñar estrategias orientadas a elevar los niveles de satisfacción laboral actuales.
- Segunda. -** Se recomienda al colegio, en base al primer objetivo específico, fomentar y diseñar estrategias donde se reflexione la relevancia de la función docente para la educación actual; de esta manera, ellos percibirán el nivel de significancia de sus tareas o actividades. Para ello, deberán intervenir tanto el directivo, los padres y los mismos alumnos. Estas pautas deben ser infaltables en las reuniones de coordinación y de padres.
- Tercera. -** Se sugiere a la institución, en base al segundo objetivo específico, en conjunto con la UGEL, implementar los recursos tecnológicos, académicos y de infraestructura para que los docentes y administrativos cuenten con mejores condiciones para desempeñar sus labores. Sin embargo, estas condiciones no solo deben quedar en lo físico, sino también en lo administrativo: horas acordadas para reuniones, eficiencia en el tiempo de actividades y empatía. Todo lo anterior será un factor significativo para el incremento de los niveles de satisfacción laboral.
- Cuarta. -** Se recomienda a la institución, en base al tercer objetivo específico, rediseñar los programas de reconocimiento a la labor del docente. A pesar que gran parte de los docentes han aceptado que perciben ser reconocidos, ello no se refleja en la productividad observada en los últimos años. Es por ello que, si se sigue con esta falta de continuidad en el reconocimiento, puede deteriorar el clima organizacional. La motivación y el reconocimiento personal y/o social se deben aplicar de manera diferenciada o por escala laboral entre los

trabajadores, de tal manera que responda con criterios objetivos al proceso de evaluación individual o de equipo.

Quinta. - Se sugiere al colegio, en base al último objetivo específico, rediseñar el sistema de compensaciones, para brindar beneficios que motiven a elevar la calidad de trabajo. Los nuevos sistemas de evaluación y de control de la calidad convergen en que se debe brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores, tanto en el aspecto crematístico como como en los beneficios sociales, que garanticen su bienestar personal y familiar. Estas políticas laborales de compensación en beneficio del trabajador repercuten positivamente en la productividad.

REFERENCIAS

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa politécnico - Túpac Amaru - Chilca* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. (Tesis de licenciatura). Universidad Abierta Interamericana, Argentina
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1): 214-226.
- Chaparro, D. y Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el Conalep Querétaro*. (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica México.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Cordero, M. (2016). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- López, S. y Villacís, G. (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Ochoa, M. (2015). *El clima organizacional y satisfacción laboral del personal de una institución pública durante el 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- Pérez, P. y Rivera, L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Rojas, M. (2010). *El clima laboral en las unidades de hemodiálisis en México*. Nefrología 31(1): 76-83. [En línea]. Fecha de consulta: 20 de marzo de 2011. Recuperado de <http://www.revistanefrologia.com/modules.php?name=articulos&idarticulo=10482&idlangart=ES>.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). Administración. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, C. (2017). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibidos por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar 2016*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Sánchez, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos XLIII*, (1): 75-86.
- Sierra, L. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por los docentes de la Iglesia Adventista del séptimo día de la unión colombiana. Tesis de maestría. Universidad de Montemorelos, Colombia. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/744/Tesis%20Lady%20Yamile%20Sierra%20Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tupper, M. (2017). Sobrecarga administrativa en el sistema escolar. *Serie informal social* 167, (1): 1-18.
- Zegarra, C. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 6064 de Educación Básica Regular Ugel 01, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- Cárdenas, M., López, A. y Fraire, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica/relationship of factors in job satisfaction of employees of a small business industry metal-mechanical. *Revista internacional administración y finanzas*, 6(3), 115.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Velázquez, M., Gracia, T., Zorrilla, D., García, A. y Monjaraz, G. (2014). Elementos de los modelos determinantes del clima organizacional. *European Scientific Journal*, 10(28).
- Pérez, N. (2015). Motivación laboral: Factores más relevantes.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. Recuperado el 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Alfaro, H., Leyton, T., Meza, D. y Sáenz, J. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipales, Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dilecto(a) docente, con la finalidad de conocer los niveles de clima organizacional de nuestra institución, se solicita su apoyo para completar el siguiente cuestionario. Para ello, debe marcar con una X solo una alternativa, la que crea conveniente

N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En la institución, se organiza al personal de acuerdo a su especialidad o experiencia.					
2	Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.					
3	Se establecen procedimientos sencillos y adecuados para gestionar acciones propias de su trabajo.					
4	Los procedimientos en la institución ayudan en la realización de mi trabajo.					
5	En la institución, se designan responsables idóneos en todos los procesos y comisiones de trabajo.					
6	Los ritmos de trabajo son los adecuados.					
7	Las líneas de autoridad fijadas en la institución son horizontales.					
8	El personal directivo y jerárquico monitorea y acompañan su trabajo.					
9	Considera adecuada las normas en la institución.					
10	Se evidencia orden en la institución cuando se realizan las diferentes actividades pedagógicas.					
11	La carpeta pedagógica está organizada de manera funcional, así como las programaciones.					
12	Considera que el número de registros (SISEVE, anecdotario, programaciones, etc.) son necesarios para desarrollar bien su trabajo.					
13	Recibo información oportuna para realizar mi trabajo; de esa manera se evitan errores y problemas mayores.					
14	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo.					
15	En general, mis alumnos aprovechan mi esfuerzo para lograr potencializar sus capacidades y competencias.					
16	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.					
17	La institución brinda capacitación para obtener un mayor desarrollo de mis actividades.					
18	Los directivos y personal jerárquico dan a conocer a toda la comunidad el logro destacado que obtienen los profesores.					
19	Todos los docentes dentro de la institución tienen las mismas posibilidades de ser recompensados por su trabajo.					
20	Los directivos y personal jerárquico me motivan para realizar a mi trabajo.					

21	Los directivos y personal jerárquico utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorios.					
22	Mis colegas me brindan apoyo cuando lo necesito.					
23	El personal de otras áreas o niveles se suman espontáneamente para resolver los problemas de la institución.					
24	En esta institución, se trabaja con espíritu de equipo.					
25	En esta institución, es sencillo ponerse de acuerdo.					
26	Directivos y jerárquicos (s) brinda respaldo y apoyo en mis actividades.					
27	Directivos y jerárquicos (s) son imparciales al otorgar o tratar a cada quien en las mismas circunstancias y de la misma manera.					
28	Directivos y jerárquicos(s) reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.					
29	Directivos y jerárquicos(s) muestran agrado, afecto y respeto hacia los demás.					
30	Directivos y jerárquicos(s) propician un ambiente acogedor.					
31	Directivos y jerárquicos(s) brindan la oportunidad para exponer mis ideas y opiniones.					
32	Directivos y jerárquicos me escuchan cuando tengo problemas personales.					
33	Directivos y jerárquicos(s) mantienen una comunicación abierta.					
34	En esta institución, se delegan funciones de trabajo cuando demuestras responsabilidad.					
35	Directivos y jerárquicos me expresan su confianza de manera abierta.					
36	Directivos y jerárquicos(s) brindan seguridad para realizar nuevas tareas.					
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
38	Disfruto trabajar en esta institución.					
39	Me siento importante en esta institución.					
40	En esta institución educativa, todos unen esfuerzos cuando surgen problemas.					
41	Considero que la realización de mis actividades está direccionada con la visión y misión de mi institución.					
42	Estoy consciente de lo importante de mi contribución en el logro de objetivos de mi institución.					

Adaptado de Cordero, Mauro (2016)

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Dilecto(a) docente, con la finalidad de conocer los niveles de satisfacción laboral de nuestra institución, se solicita su apoyo para completar el siguiente cuestionario. Para ello, debe marcar con una X solo una alternativa, la que crea conveniente.

N.º	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es equivalente para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento bien con lo que gano.					
6	Siento que recibo un buen trato de parte de la institución.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me respetan.					
11	Existe cordialidad con las personas que trabajo.					
12	Me agrada el horario de trabajo.					
13	Las tareas que realizo las percibo como importantes.					
14	Llevarse bien con los directivos eleva la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta confortable.					
20	En el ambiente físico, en el que laboro es cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como profesional.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	La institución reconoce las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Los directivos valoran el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Adaptado de Ochoa, Mariana (2015)

Análisis de ítems de clima organizacional

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ítem1	,373	,752
ítem2	,319	,752
ítem3	,405	,752
ítem4	,247	,751
ítem5	,300	,750
ítem6	,410	,751
ítem7	,363	,751
ítem8	,309	,751
ítem9	,425	,751
ítem10	,147	,751
ítem11	,270	,751
ítem12	,280	,750
ítem13	,406	,749
ítem14	,408	,750
ítem15	,374	,752
ítem16	,318	,753
ítem17	,390	,751
ítem18	-,189	,752
ítem19	,224	,753
ítem20	-,205	,756
ítem21	,366	,750
ítem22	,308	,751
ítem23	,274	,750
ítem24	,218	,750
ítem25	,490	,749
ítem26	,169	,750
ítem27	,312	,752
ítem28	,446	,751
ítem29	,545	,750
ítem30	,424	,752
ítem31	,496	,750
ítem32	,416	,750
ítem33	,369	,752
ítem34	,448	,751
ítem35	,422	,751
ítem36	,342	,750
ítem37	,411	,751
ítem38	,453	,751
ítem39	,490	,750
ítem40	,538	,750
ítem41	,410	,749
ítem42	,348	,750

Fuente: Elaboración propia

Análisis de ítems de satisfacción laboral

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	,305	,785
p2	,126	,785
p3	,461	,756
p4	,363	,787
p5	,124	,768
p6	-,113	,789
p7	,358	,756
p8	,166	,785
p9	,263	,764
p10	,191	,789
p11	,282	,785
p12	,243	,768
p13	,116	,767
p14	,069	,768
p15	,257	,785
p16	,249	,785
p17	,281	,766
p18	,312	,757
p19	,123	,775
p20	,301	,757
p21	,223	,775
p22	,216	,755
p23	,207	,777
p24	,347	,763
p25	,515	,780
p26	,229	,787
p27	,258	,756

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia

Título: El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 “Victor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020

Autor: Yané Rodas Rodas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 Víctor Armando Pineda Tagle Porvenir - Barranca, 2020? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión condiciones trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020 Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión condiciones trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020 Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión Significación de la tarea del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020 Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión condiciones trabajo del personal docente de la IE 20519 “Víctor Armando Pineda Tagle”, Porvenir-Barranca, 2020	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estructura	Organización •Procedimientos •División de trabajo •Jerarquización •Normas •Tipo de información más relevante	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 9, 12 13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,	• Siempre = 5 • Casi siempre = 4 • A veces = 3 • Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto [156 – 210] Regular [99 – 155] Bajo [42 – 98]

<p>Tagle", Porvenir-Barranca, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o Social del personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020?</p>	<p>"Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o Social del personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o Social del personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión beneficios económicos de personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020</p>	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> •Esfuerzo académico •Desarrollo profesional •Reconocimiento •Motivación laboral 	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33,		
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> •Compromiso •Disfrute •Pertenencia •Cohesión 	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42		
			Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades técnicas • Capacidades administrativas 	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 10,	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 5 	

			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios, descanso, condiciones físicas. • La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo 	11, 9, 12 13,14, 15,	<ul style="list-style-type: none"> • Casi siempre = 4 • A veces = 3 • Casi nunca = 2 Nunca = 1 	Alta [101 – 135] Regular [64 – 100] Baja [27 – 63]
			Reconocimiento Personal/social	<ul style="list-style-type: none"> • La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa • Reconocimiento que recibe de sus supervisores 	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,		

			Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> Políticas de beneficios y salarios. 	26, 27,		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Método: Hipotético deductivo	Población: 28 docentes Tipo de muestreo: No probabilístico- censal	Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Adaptado de Cordero, Mauro Año: (2016) Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:		DESCRIPTIVA: Se utilizaron tablas de frecuencia y porcentajes y gráficas de barras. INFERENCIAL: El análisis inferencial se encargará de la comprobación de la hipótesis a través de la contrastación de Spearman.			

	Tamaño de muestra: 28 docentes		
		Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ochoa, Mariana Año: (2015) Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:	

VALIDACIÓN

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

“El clima organizacional es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución” (Rojas, 2010, p.12).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 ESTRUCTURA ORGANIZACIÓN

“[es] la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinados por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otros condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo” (Litwin y Stinger, 1998, p. 160).

Dimensión 2 RELACIONES

Esta se debe entender como un factor elemental para percibir el clima, ya sea entre colaboradores de la misma jerarquía (administrativos), así como directivos y docentes. Su relevancia radica en la frecuencia comunicativa que cualquier personal ejerce y requiere para el cumplimiento de sus funciones (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 161).

Dimensión 3 RECOMPENSAS

Se entiende por los alicientes económicos. Es indudable el gran impacto que tiene el salario en un colaborador, pero hay que tener en cuenta que no es la única estrategia para fomentar la satisfacción laboral. Otra forma de recompensar al trabajador, aparte del salario, son los estímulos que puede acceder para facilitar el cumplimiento de sus funciones (contar con mejores recursos físico, bonos adicionales por sobrepasar alguna meta, horas o días libres, reconocimientos, etc. (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 163).

Dimensión 4 IDENTIDAD DE ORGANIZACIÓN

“El sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización” (Litwin y Stinger, 1998; como se citó en Chaparro y Vega, 2007, p. 167).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Procedimientos • División de trabajo • Jerarquización • Normas 	1, 2, 3 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 9, 12	Alto [156 – 210] Regular [99 – 155] Bajo [42 – 98]
Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos • Relaciones humanas • Ambiente de trabajo • Comunicación • Confianza 	13, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36	
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo académico • Desarrollo profesional • Reconocimiento • Motivación laboral 	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 28, 34	
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Disfrute • Pertenencia • Cohesión 	37, 38, 39, 40, 41, 42	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Estructura							
1	En la institución, se organiza al personal de acuerdo a su especialidad o experiencia.	✓		✓		✓		
2	Considera que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.	✓		✓		✓		
3	Se establecen procedimientos sencillos y adecuados para gestionar acciones propias de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los procedimientos en la institución ayudan en la realización de mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	En la institución, se designan responsables idóneos en todos los procesos y comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Los ritmos de trabajo son los adecuados.	✓		✓		✓		
7	Las líneas de autoridad fijadas en la institución son horizontales.	✓		✓		✓		
8	El personal directivo y jerárquico monitorean y acompañan su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Considera adecuada las normas en la institución.	✓		✓		✓		
10	Se evidencia orden en la institución cuando se realizan las diferentes actividades pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	La carpeta pedagógica está organizada de manera funcional, así como las programaciones.	✓		✓		✓		
12	Considera que el número de registros (SISEVE, anecdotario, programaciones, etc.) son necesarios para desarrollar bien su trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Recibo información oportuna para realizar mi trabajo; de esa manera se evitan errores y problemas mayores.	✓		✓		✓		
14	Mis colegas me brindan apoyo cuando lo necesito.	✓		✓		✓		

15	El personal de otras áreas o niveles se suman espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
16	En esta institución, se trabaja con espíritu de equipo.	✓		✓		✓		
17	En esta institución, es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓		
18	Directivos y jerárquicos (s) brinda respaldo y apoyo en mis actividades.	✓		✓		✓		
19	Directivos y jerárquicos (s) son imparciales al otorgar o tratar a cada quien en las mismas circunstancias y de la misma manera.	✓		✓		✓		
20	Directivos y jerárquicos(s) muestran agrado, afecto y respeto hacia los demás.	✓		✓		✓		
21	Directivos y jerárquicos(s) propician un ambiente acogedor.	✓		✓		✓		
22	Directivos y jerárquicos(s) brindan la oportunidad para exponer mis ideas y opiniones.	✓		✓		✓		
23	Directivos y jerárquicos me escuchan cuando tengo problemas personales.	✓		✓		✓		
24	Directivos y jerárquicos(s) mantienen una comunicación abierta.	✓		✓		✓		
25	Directivos y jerárquicos me expresan su confianza de manera abierta.	✓		✓		✓		
26	Directivos y jerárquicos(s) brindan seguridad para realizar nuevas tareas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
27	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo.	✓		✓		✓		
28	En general, mis alumnos aprovechan mi esfuerzo para lograr potencializar sus capacidades y competencias.	✓		✓		✓		
29	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
30	La institución brinda capacitación para obtener un mayor desarrollo de mis actividades.	✓		✓		✓		
31	Los directivos y personal jerárquico dan a conocer a toda la comunidad el logro destacado que obtienen los profesores.	✓		✓		✓		
32	Todos los docentes dentro de la institución tienen las mismas posibilidades de ser recompensados por su trabajo.	✓		✓		✓		
33	Los directivos y personal jerárquico me motivan para realizar a mi trabajo.	✓		✓		✓		
34	Los directivos y personal jerárquico utilizan su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorios.	✓		✓		✓		
35	Directivos y jerárquicos(s) reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.	✓		✓		✓		

36	En esta institución, se delegan funciones de trabajo cuando demuestras responsabilidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.	✓		✓		✓		
38	Disfruto trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
39	Me siento importante en esta institución.	✓		✓		✓		
40	En esta institución educativa, todos unen esfuerzos cuando surgen problemas.	✓		✓		✓		
41	Considero que la realización de mis actividades está direccionada con la visión y misión de mi institución.	✓		✓		✓		
42	Estoy consciente de lo importante de mi contribución en el logro de objetivos de mi institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Fernando Pachas Vélez DNI: 07463696

Especialidad del validador: Mgtr. en Docencia universitaria y Gestión administrativa

12 de julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Para Weiss (2002), “es definida como un juicio evaluativo que uno hace de su trabajo o de una situación laboral”. Por otro lado, también se puede comprender como la percepción que un trabajador tiene de su ámbito laboral. Esta percepción tiene como base el cumplimiento de las necesidades laborales, expectativas y valores que ofrece la organización (p. 29).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1 Significación de la tarea

Esta se conceptualiza como el conjunto de atributos que son rasgos fundamentales para la realización de un correcto trabajo: aporte material, equidad, realización y sentido de esfuerzo) (Palma, 2005, p. 31).

Dimensión 2 Condiciones de trabajo

“La evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral” (Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz, 2012, p. 16).

Dimensión 3 Reconocimiento Personal/social

“Es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos” (Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz, 2012, p. 16).

Dimensión 4 Beneficio económico

“La disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz, 2012, p. 17).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades técnicas • Capacidades administrativas 	3, 4, 7, 10, 21, 22,	<p>Alta [101 – 135]</p> <p>Regular [64 – 100]</p> <p>Baja [27 – 63]</p>
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios, descanso, condiciones físicas. • La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo 	1, 8, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 23	
Reconocimiento Personal/social	<ul style="list-style-type: none"> • La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa • Reconocimiento que recibe de sus supervisores 	6, 13, 18, 25, 26, 27	
Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de beneficios y salarios. 	2, 5, 9, 16, 24	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
4	La sensación que tengo de mi trabajo es que me respetan.	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como profesional.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
9	Existe cordialidad con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
10	Me agrada el horario de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Llevarse bien con los directivos eleva la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.	✓		✓		✓		
14	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta confortable.	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico, en el que laboro es cómodo.	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	

17	Siento que recibo un buen trato de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Las tareas que realizo las percibo como importantes.	✓		✓		✓		
19	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
20	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
21	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
22	Los directivos valoran el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es equivalente para la labor que realizo.	✓		✓		✓		
24	Me siento bien con lo que gano.	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
27	La institución reconoce las horas extras.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr: Patricia Ponce Tello DNI:25844756

Especialidad del validador: Mgtr. Docencia Universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de julio del 2020

Experto:
DNI : 25844756

24	Me siento bien con lo que gano.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	La institución reconoce las horas extras.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: **Mgr. Patricia Ponce Tello** DNI: 25844756

Especialidad del validador: **Mgr. Docencia Universitaria**

12 de julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto: 
DNI : 25844756

24	Me siento bien con lo que gano.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	La institución reconoce las horas extras.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: Mtr. Patricia Ponce Tello DNI: 25844756

Especialidad del validador: Mtr. Docencia Universitaria

12 de julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Experto: 
DNI : 25844756

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,429	77	,000	,378	77	,000
Satisfacción laboral	,456	77	,000	,419	77	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

No paramétrica

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	77	77
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima organizacional	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,449
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	77	77
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	,449	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima organizacional	Reconocimiento personal/social
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Reconocimiento personal/social	Coeficiente de correlación	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Clima organizacional	Beneficio económico
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,172
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	77	77
	Beneficio económico	Coeficiente de correlación	,172	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	77	77

		Estructura			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	1	1,3	1,3	1,3
	Regular	26	33,8	33,8	35,1
	Alta	50	64,9	64,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

		Relaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	15,6	15,6	15,6
	Regular	34	44,2	44,2	59,7
	Alta	31	40,3	40,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

		Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	9,1	9,1	9,1
	Regular	28	36,4	36,4	45,5
	Alta	42	54,5	54,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

		Identidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	3,9	3,9	3,9
	Regular	19	24,7	24,7	28,6
	Alta	55	71,4	71,4	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,2	5,2	5,2
	Regular	29	37,7	37,7	42,9
	Alto	44	57,1	57,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Significación de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	3,9	3,9	3,9
	Regular	14	18,2	18,2	22,1
	Alta	60	77,9	77,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	15,6	15,6	15,6
	Regular	21	27,3	27,3	42,9
	Alta	44	57,1	57,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Reconocimiento personal/social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,5	6,5	6,5
	Regular	20	26,0	26,0	32,5
	Alto	52	67,5	67,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

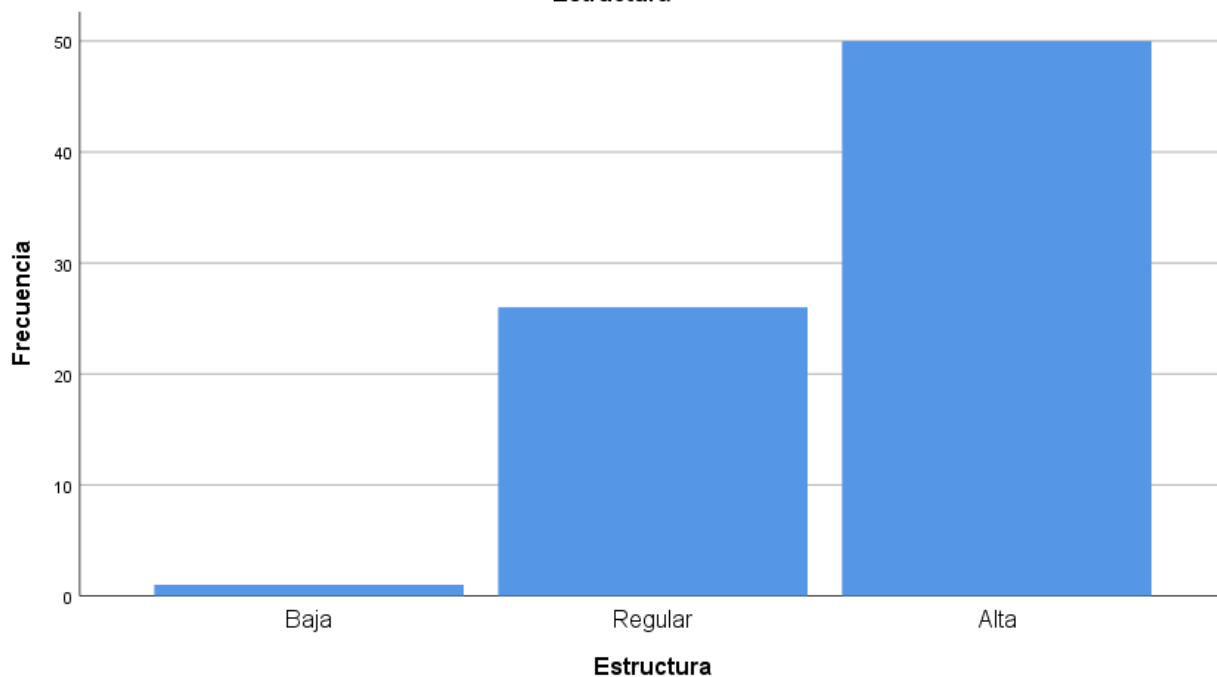
Beneficio económico

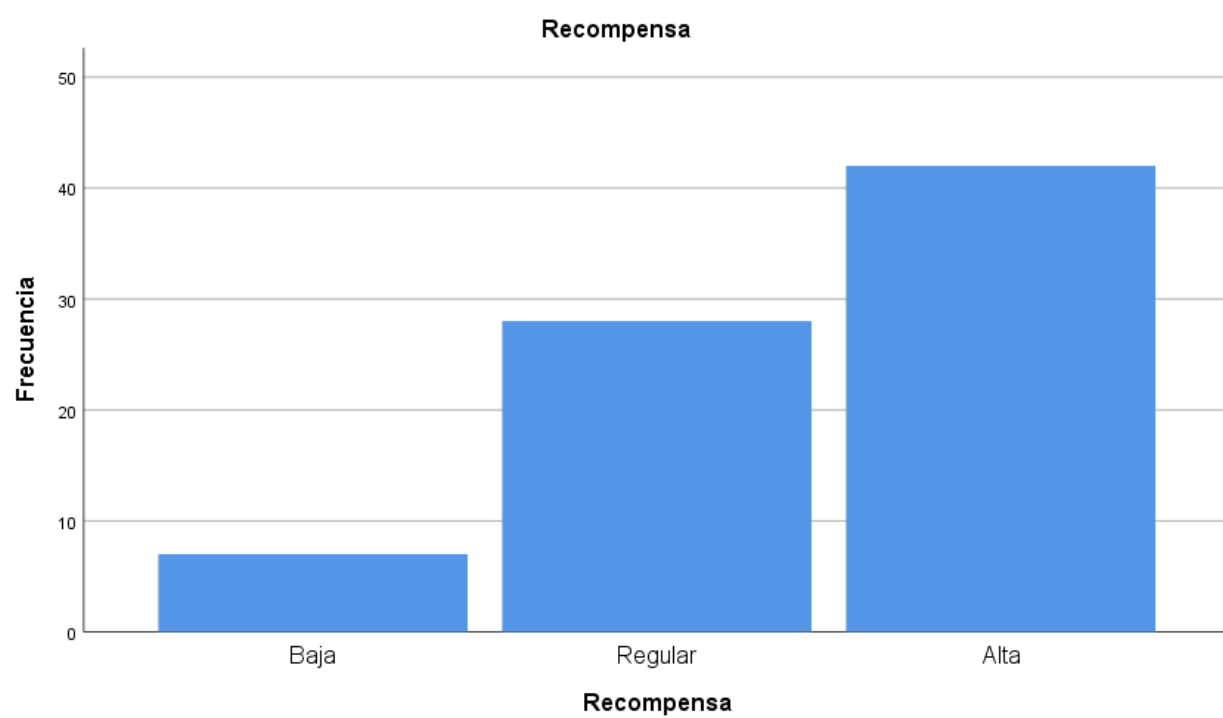
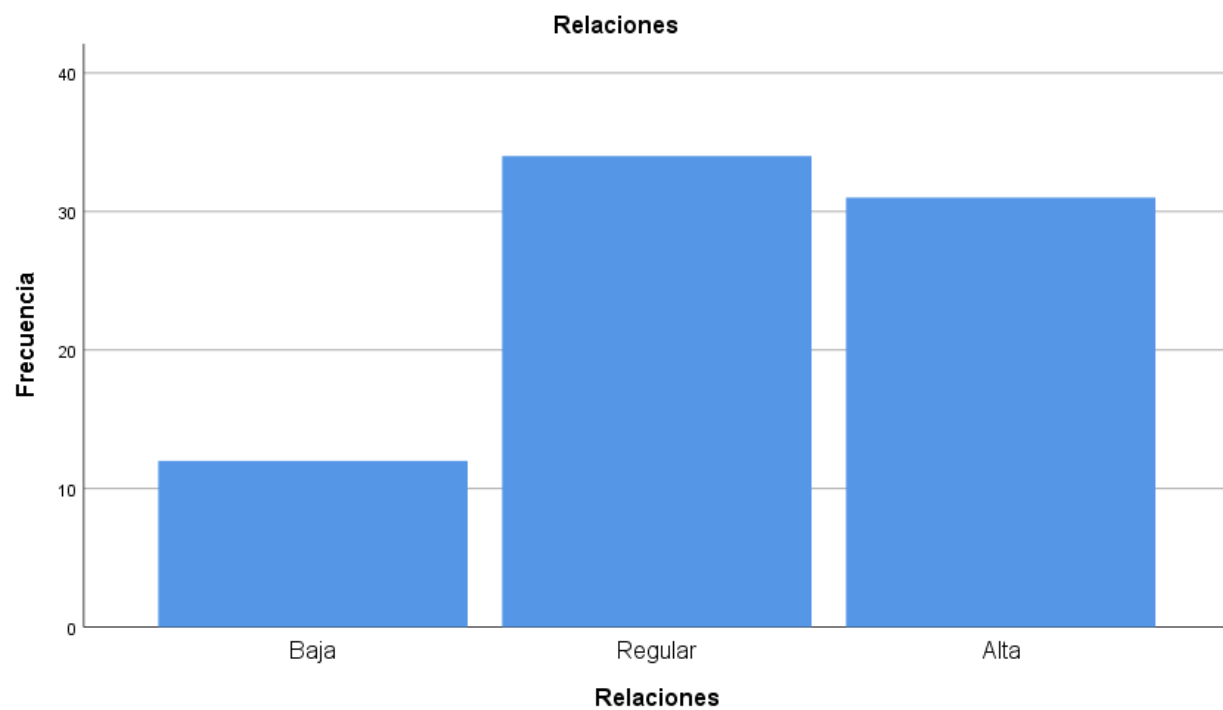
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	36,4	36,4	36,4
	Regular	42	54,5	54,5	90,9
	Alto	7	9,1	9,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

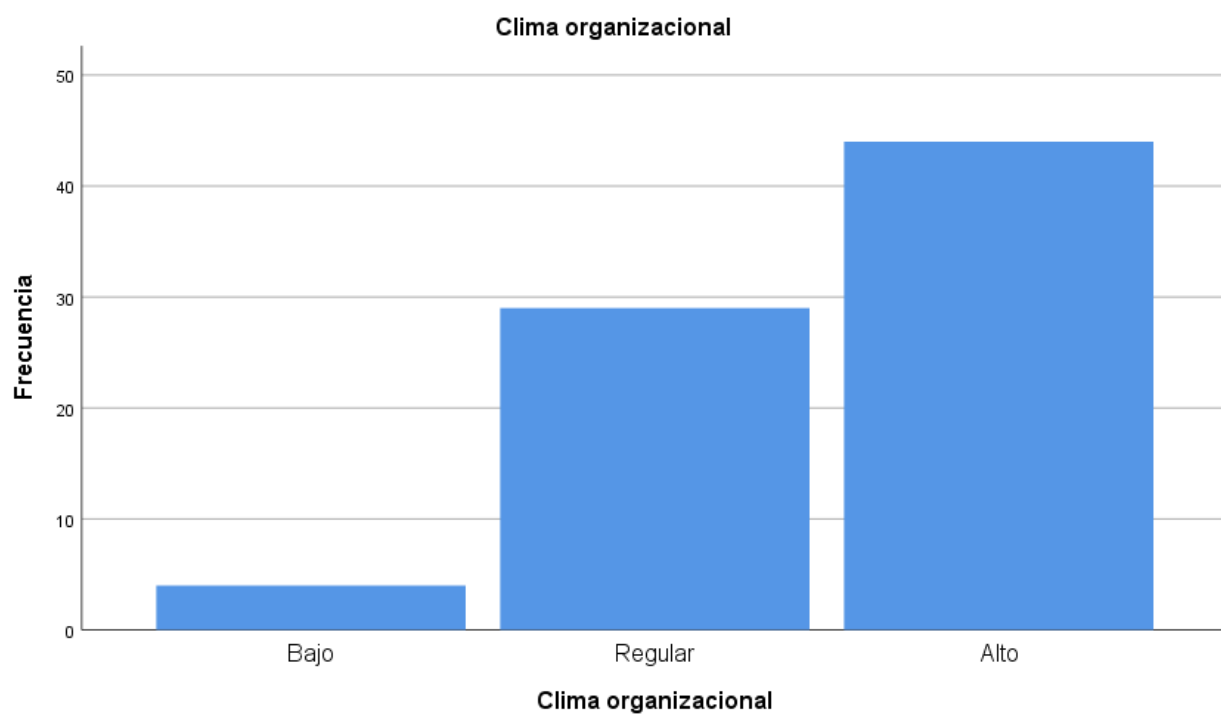
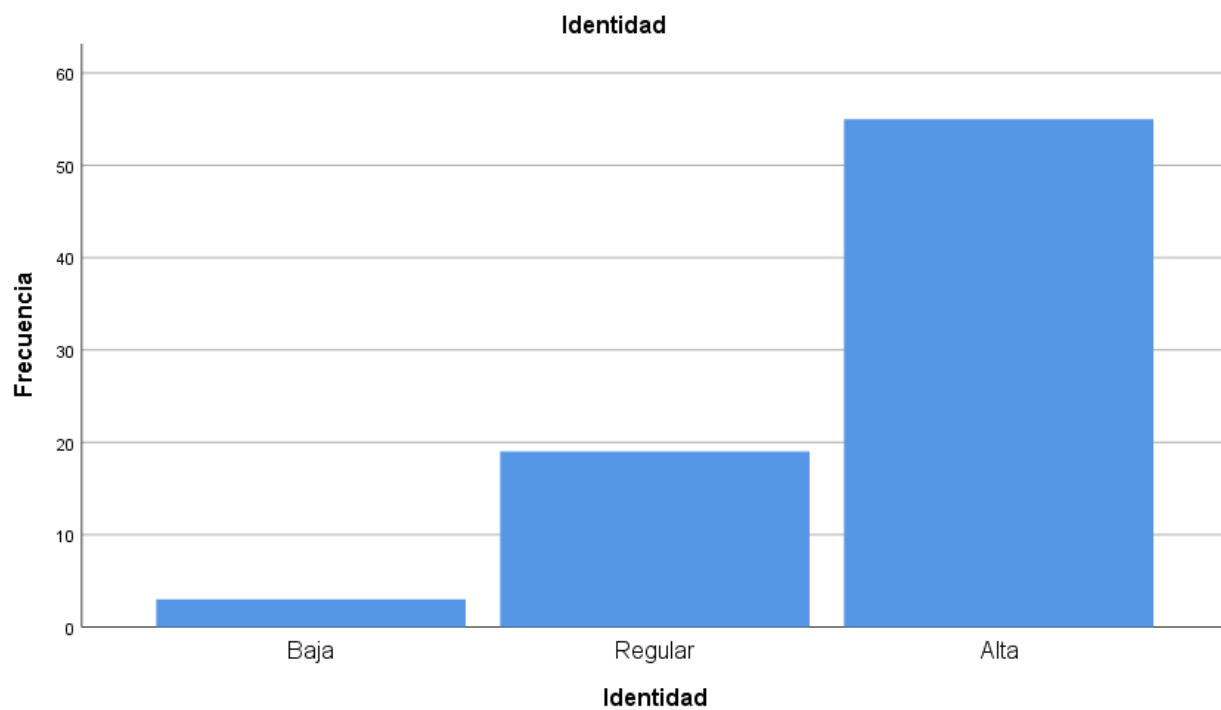
Satisfacción laboral

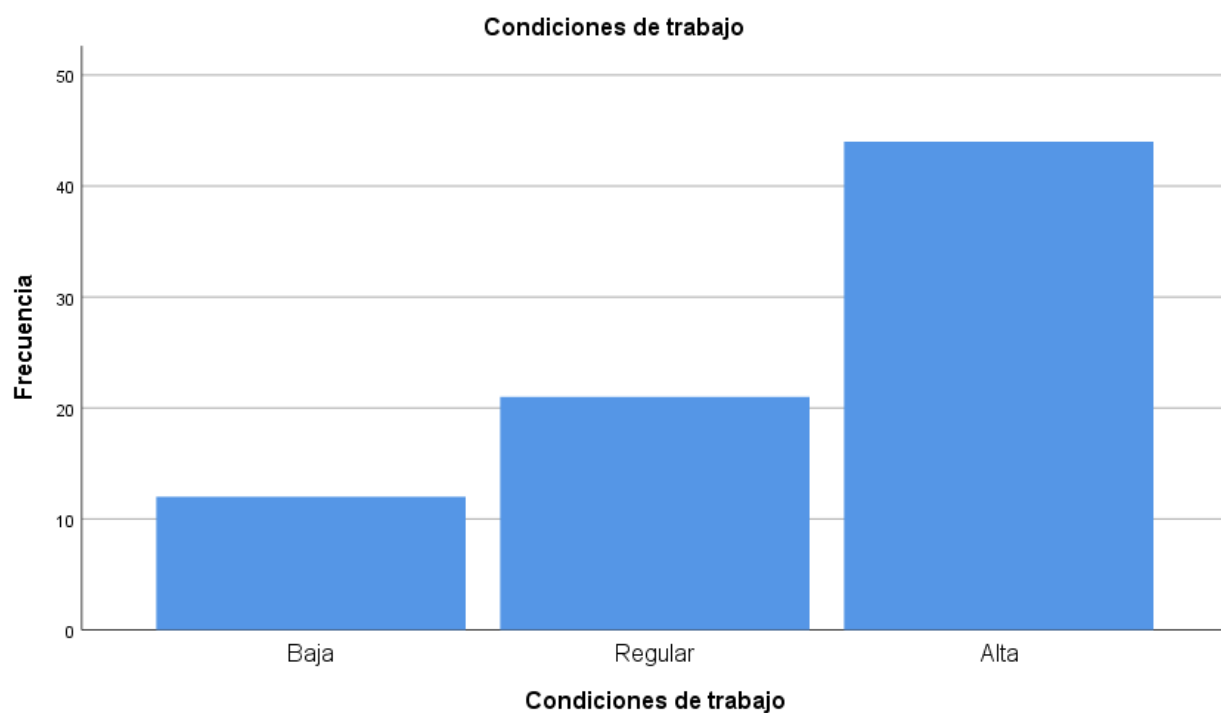
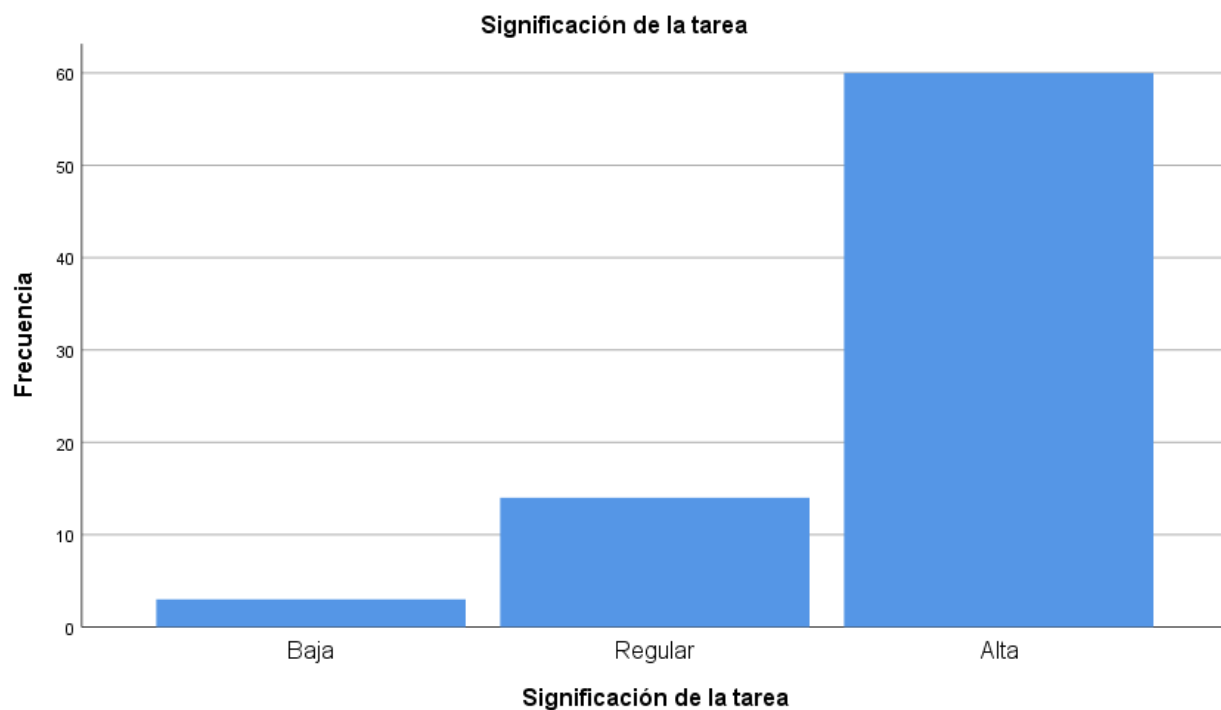
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	11,7	11,7	11,7
	Regular	24	31,2	31,2	42,9
	Alta	44	57,1	57,1	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

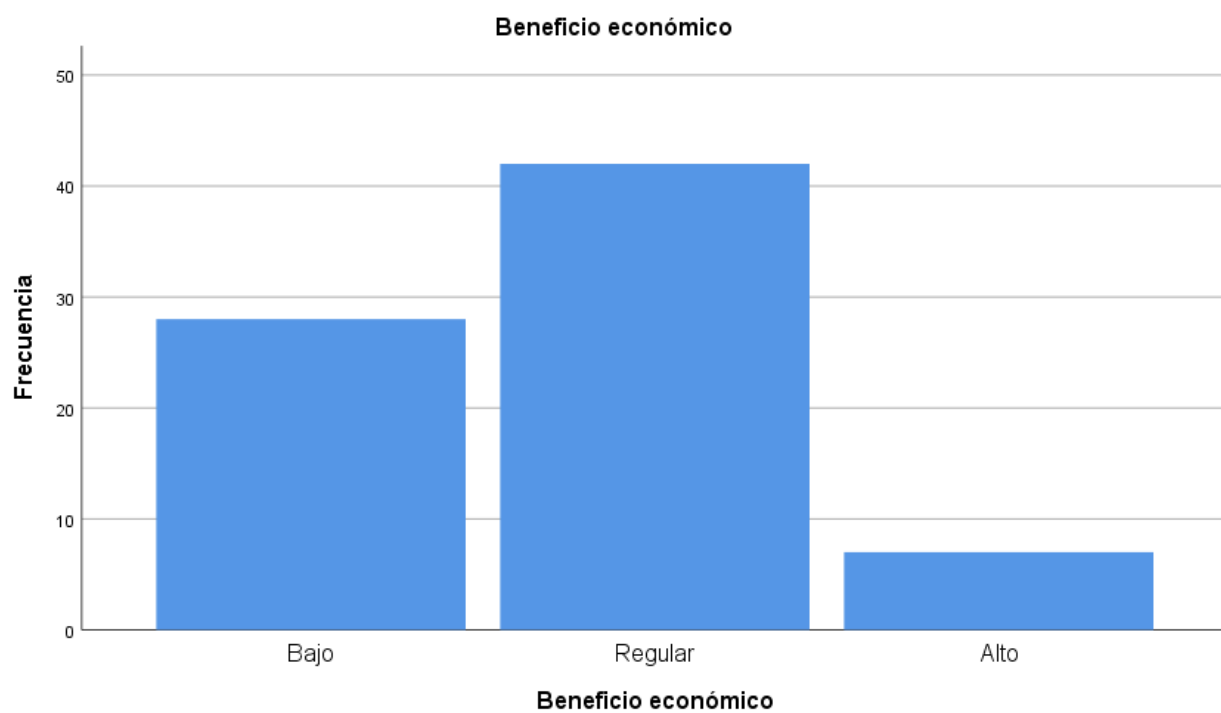
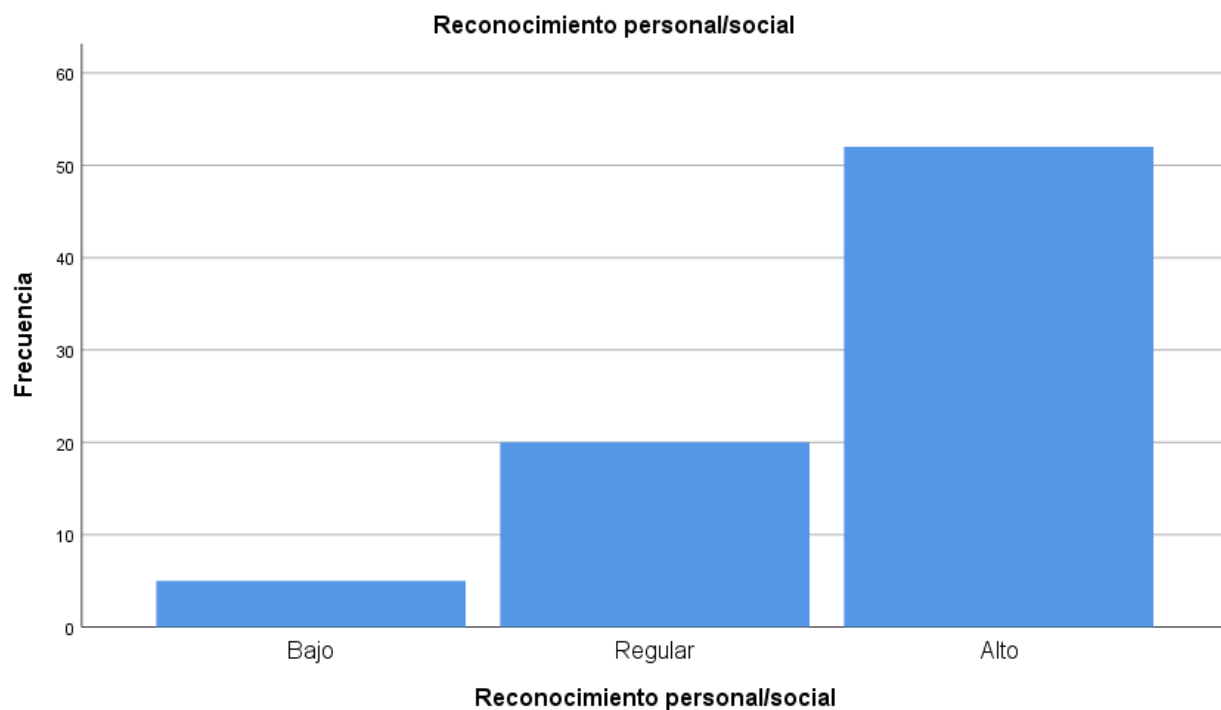
Estructura

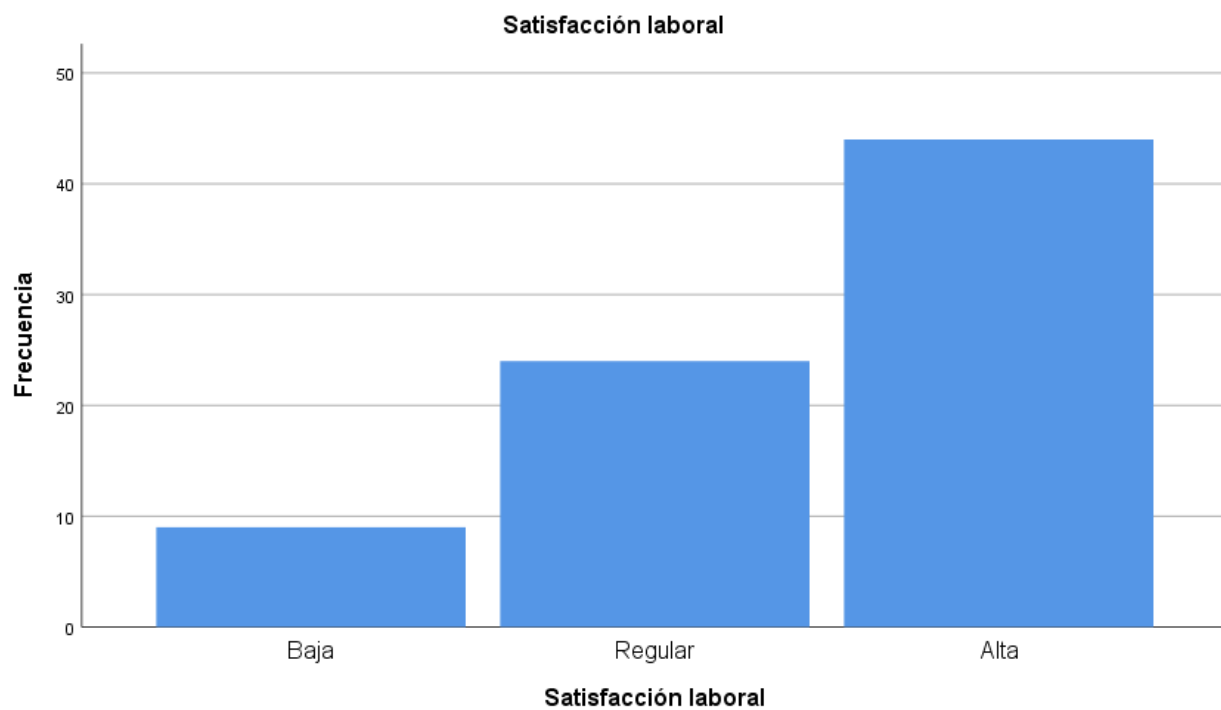














EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20519 "VÍCTOR ARMANDO PINEDA TAGLE" CON
JORNADA ESCOLAR COMPLETA, DEL CENTRO POBLADO EL PORVENIR, DISTRITO DE SUPE
PUEBLO, PROVINCIA DE BARRANCA, REGIÓN LIMA PROVINCIAS

CONSTANCIA

Qué; la Lic. Yané Rodas Rodas, identificada con DNI N° 40979989, Maestra de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó la prueba piloto de los instrumentos, relacionados al proyecto de tesis titulado "El clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la IE 20519 "Víctor Armando Pineda Tagle", Porvenir-Barranca, 2020", demostrando responsabilidad y manejo metodológico de las técnicas de trabajo de campo, desarrollando la actividad el día 22 de julio del 2020. Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

El Porvenir - Supe, 08 de julio del 2020



Firmado digitalmente por:
Prof. Ángelo Ayala Lazo
Director (e)

